**Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья.**

**Что нужно знать?**



**Людям с особыми потребностями зачастую очень тяжело устроиться на работу. Перед ними стоит множество ограничений, которые они вынуждены преодолевать.**

Как устроиться на работу человеку с ограниченными возможностями? Обязательно ли рассказывать потенциальному работодателю о своем здоровье? Не меньше хлопот у бизнесменов. Какие трудовые права есть у инвалидов согласно законодательству РФ? Какие льготы предусмотрены для бизнесменов, у которых есть сотрудники-инвалиды?

**Особенности оформления людей с особыми потребностями**

При устройстве на работу человеку с ограниченными возможностями необходимо предоставить стандартный пакет документов, но дополнить его справкой об индивидуальной программе реабилитации (ИПР). В ней детально описаны рекомендации в отношении условий и характера труда инвалида.

Согласно Федеральному законодательству в отношении предприятий малого и среднего бизнеса, существует квота на количество рабочих мест, которые должны занимать инвалиды. Она составляет от 2 до 4% от средней численности сотрудников предприятия.

Некоторые люди с особыми потребностями считают нужным не сообщать потенциальному работодателю о своей болезни. Как правило, на это есть две причины. Одни боятся, что им заочно откажут в работе, даже не дав проявить себя. Другие считают, что их болезнь не мешает им работать наравне со здоровыми. Можно ли так поступить?

Согласно Конституции РФ инвалид не обязан сообщать будущему работодателю о своем статусе, а предприниматель не имеет права запрашивать такую информацию. Сотрудник, скрывший факт своей инвалидности, может впоследствии потребовать себе льготы. Бизнесмен, узнав об этой информации, должен хорошо подумать. Если это действительно ценный сотрудник, то почему бы не пойти на уступки? Однако в некоторых случаях он может отказать.

Как заранее избежать такой неприятной ситуации? Принимая кого-либо на работу, предприниматель может потребовать пройти медкомиссию, которая даст заключение об особенностях здоровья будущего сотрудника, и его возможностях выполнять порученную работу. Таким образом, работодатель в точности будет знать, кто претендует на вакансию в его предприятии, и сможет принять действительно объективное решение.

Стоит учесть, что если предприниматель не предоставляет отчетности о выделении рабочих мест для инвалидов или отказывается брать человека с особыми потребностями на работу, то на него могут налагаться штрафы от 5 до 10 тыс. руб.

**Как относится работодателю?**

Человек с ограниченными возможностями здоровья не может выполнять такую же норму работы, как и здоровые люди. В Законе №181-ФЗ и Трудовом кодексе РФ учтен этот факт и предусмотрено, что инвалиды I или II группы должны работать не 40, а 35 часов в неделю. При этом заработная плата не уменьшается. Для инвалидов III группы таких льгот не предусмотрено.

Предлагать сотруднику с особыми потребностями сверхурочную работу предприниматель может только в том случае, если это не идет вразрез с рекомендациями по реабилитации инвалида. Стоит отметить, что Закон №181-ФЗ обязует работодателя ознакомить человека с его правом отказаться от таких работ.

Оплачиваемый отпуск у работника-инвалида должен составлять 30 календарных дней. Если случились непредвиденные обстоятельства, то ему полагается неоплачиваемый отпуск в 60 календарных дней.

Бизнесмен должен понимать, что количество льгот и привилегий является оправданным для такого сотрудника: некоторые люди годами не могут привыкнуть к своим особым потребностям. Для поощрения найма на работу инвалидов государство предусмотрело ряд привилегий для работодателей.

**Льготы для работодателя**

Если предприятие можно переоборудовать так, чтобы большую часть сотрудников составляли инвалиды, то такая фирма гарантированно получит хорошие скидки от государства на налоги и страхование. В частности, полностью освобождаются от уплаты НДС компании, в которых штат сотрудников-инвалидов составляет более 50%. Для фирм, в которых работает более 2% сотрудников с особыми потребностями, полностью отменяется налоги на имущество и земельный участок.

Все вышеперечисленные рекомендации применимы к малому и среднему бизнесу. Не стоит списывать со счетов людей с особыми потребностями, ведь они могут принести немало пользы компании, а государство готово в этом помочь. Сотрудникам и бизнесменам стоит искать точки соприкосновения и продуктивно вести диалог.